



CODICE DI ETICA E CONDOTTA AZIENDALE DI NEW BALANCE

Ambiente lavorativo

1. **Discriminazione e molestie:** New Balance si impegna a creare un ambiente lavorativo diversificato e inclusivo. New Balance si impegna verso le prassi di impiego all'insegna delle pari opportunità e non tollera molestie o discriminazioni di alcun tipo. Ciò comprende le discriminazioni o molestie correlate alla razza, al colore, all'origine nazionale, all'ascendenza, alla religione, al genere (compresa la gravidanza), al credo, alle invalidità fisiche o mentali, allo stato civile, alle condizioni mediche, all'orientamento sessuale, all'identità di genere, all'età o ad altri motivi tutelati dalla legge.
2. **Salute e sicurezza:** New Balance si impegna a fornire a tutti i collaboratori un ambiente lavorativo sicuro e sano. Tutti i collaboratori devono essere a conoscenza delle misure di sicurezza e rispettare le politiche e procedure aziendali sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro. I collaboratori devono segnalare immediatamente eventuali condizioni non sicure al proprio superiore, supervisore o alle Risorse Umane.
3. **Sicurezza sul luogo di lavoro:** New Balance si impegna a prevenire la violenza e i comportamenti minacciosi sul luogo di lavoro. New Balance non tollererà condotte, gesti o affermazioni, tra cui quelli per e-mail, software di messaggistica istantanea o social media, che sono fisicamente minacciosi, intimidatori o coercitivi.
4. **Sostanze stupefacenti e bevande alcoliche:** New Balance è un luogo di lavoro privo di sostanze stupefacenti e bevande alcoliche. Tale norma si applica a tutte le sostanze, droghe, bevande alcoliche o farmaci, legali o illegali, che minano la capacità di un collaboratore di espletare le proprie mansioni lavorative in modo efficace e sicuro. I collaboratori non devono recarsi o tornare al lavoro, né prendere parte a eventi sponsorizzati dalla Società laddove siano sotto l'influenza di bevande alcoliche o altre sostanze. I collaboratori non possono usare né possedere bevande alcoliche o altre sostanze intossicanti presso le sedi della Società. È possibile fare un'eccezione alle bevande alcoliche nel caso di eventi New Balance ufficialmente approvati; tuttavia, i collaboratori devono sempre astenersi dal consumo e dall'intossicazione eccessivi.

Conflitti di interessi

1. **Conflitti di interessi:** I collaboratori di New Balance devono agire nel migliore interesse della Società ed evitare conflitti di interessi o la loro parvenza. Un conflitto di interessi insorge laddove gli interessi esterni di un collaboratore interferiscono con quelli della Società o con le mansioni professionali del dipendente. New Balance vieta ai collaboratori di usare il ruolo svolto presso la Società per ottenere guadagni privati o vantaggi per loro o i loro familiari. Per eventuali domande circa il fatto se una situazione rappresenta un potenziale conflitto di interessi, si prega di contattare il Responsabile degli affari legali o il Vicepresidente delle Risorse Umane.
2. **Lavoro esterno:** New Balance è consapevole che i collaboratori possono a volte cercare lavoro addizionale all'esterno della Società. È vietato usare le risorse aziendali a sostegno di tale lavoro esterno. Inoltre, tale lavoro è da svolgersi al di fuori dei normali orari lavorativi di un collaboratore e non deve interferire con la sua capacità di svolgere le proprie mansioni per New Balance. I collaboratori non devono mai lavorare (sia come dipendenti, sia come appaltatori) per un concorrente. Inoltre, i collaboratori non possono lavorare per un cliente, rivenditore, fornitore, appaltatore, licenziatario, agente, distributore o altre persona o entità con cui New Balance fa affari.



3. **Familiari:** New Balance è un'azienda familiare e siamo orgogliosi del nostro passato distintivo. I membri della stessa famiglia possono lavorare presso New Balance e nello stesso luogo generale. Tuttavia, è importante evitare conflitti di interessi e favoritismi, o persino la loro parvenza. Di conseguenza, i collaboratori non possono ricoprire ruoli presso New Balance che prevedono o consentono loro di supervisionare o influenzare, direttamente o indirettamente, i termini e le condizioni di impiego di un familiare. Esempi di termini o condizioni di impiego comprendono promozioni, licenziamenti, sanzioni disciplinari o compensi. I familiari dei collaboratori impiegati presso l'ufficio delle Risorse Umane o della Retribuzione non possono lavorare per New Balance.
4. **Rapporti interpersonali:** New Balance vieta le relazioni tra collaboratori, laddove un dipendente supervisiona, direttamente o indirettamente, l'altro collaboratore o può influenzare i termini o condizioni del suo impiego. Esempi di termini o condizioni di impiego comprendono promozioni, licenziamenti, sanzioni disciplinari o compensi. I dipendenti esecutivi di New Balance (Vicepresidente e cariche superiori) e tutti i membri degli uffici delle Risorse Umane e della Retribuzione non possono avere relazioni con i collaboratori della Società, a prescindere dalla struttura di reporting.
5. **Doni:** Al fine di evitare la parvenza di inapproprietezza, New Balance vieta ai collaboratori di accettare doni, favori, intrattenimenti, pagamenti o prestiti per sé stessi o i loro familiari da coloro che fanno o desiderano fare affari con New Balance, che abbiano un valore superiore a USD 50. New Balance scoraggia vivamente il fare doni a clienti, rivenditori, fornitori, appaltatori, licenziatari, agenti, distributori o altre parti che fanno affari con New Balance. I collaboratori che desiderano fare doni (a un cliente, rivenditore, fornitore, appaltatore, licenziatario, agente o distributore potenziale o effettivo) dovranno ottenere la previa approvazione del Responsabile degli affari legali. È assolutamente vietato fare o accettare doni da funzionari governativi o quasi-governativi o dai loro familiari.
6. **Appartenenza a consigli di amministrazione**
 - a. **Consigli di amministrazione no-profit:** New Balance incoraggia i collaboratori a contribuire alle loro comunità. Un collaboratore può appartenere a un consiglio di amministrazione no-profit o consultivo, a condizione che il servizio non interferisca con la sua capacità di svolgere le mansioni per New Balance. Un collaboratore non può far parte, né avere la parvenza di far parte in un consiglio di amministrazione quale rappresentante di New Balance senza la previa approvazione scritta del Responsabile degli affari legali.
 - b. **Consigli di amministrazione a fini di lucro:** I collaboratori possono far parte di consigli di amministrazione per organizzazioni a fini di lucro dietro previa approvazione scritta dell'Amministratore delegato e del Responsabile degli affari legali. I collaboratori non possono far parte del consiglio di amministrazione di un concorrente, cliente, rivenditore, fornitore, appaltatore, licenziatario, agente, distributore di New Balance o altra entità con cui New Balance fa affari.

Prassi aziendali globali

1. **Anti-concussione e corruzione:** New Balance si impegna verso i più severi standard di integrità e cerca di evitare persino la parvenza di inapproprietezza. La Società vieta severamente tutte le forme di concussione e corruzione e attuerà le misure necessarie per accertarsi che tali problemi non insorgano nel corso delle nostre attività lavorative. I collaboratori non possono fare, promettere, autorizzare od offrire, direttamente o indirettamente, oggetti di valore a un funzionario governativo o non, o altri terzi per conto della Società, al fine di assicurarsi vantaggi inappropriati, ottenere o mantenere affari o indirizzare gli affari verso altre persone o entità. Tale divieto comprende i pagamenti a terzi, laddove il

collaboratore sa, o ha motivo di sapere, che i terzi li useranno per pagare tangenti.

2. **Rispetto delle norme commerciali internazionali:**
 - a. **Politica anti-boicottaggio** - I collaboratori di New Balance non possono sostenere né collaborare al boicottaggio non approvato di un altro Paese.
 - b. **Embarghi commerciali** - I collaboratori di New Balance devono rispettare le leggi vigenti in materia di embarghi commerciali, tra cui le norme sulle importazioni, sulle esportazioni e sui trasbordi.
3. **Leggi sulla concorrenza (antitrust):** La maggior parte dei Paesi dispone di corpi di leggi adeguatamente sviluppati in materia di “antitrust”, “concorrenza” o “tutela dei consumatori”, atti a incoraggiare e proteggere la concorrenza libera ed equa. Tali leggi regolano i rapporti di New Balance con i fornitori all’ingrosso, tra cui le pratiche tariffarie, gli sconti, i termini di credito, le promozioni, le distribuzioni esclusive, i rapporti con i franchise e i licenziatari, le restrizioni sul trasporto di beni della concorrenza, la rescissione e molte altre prassi. Inoltre, regolano strettamente i rapporti tra New Balance e i nostri concorrenti, fornitori e altre entità con cui facciamo affari. Le conseguenze della violazione di tali leggi possono essere gravi. New Balance si impegna a rispettare le leggi antitrust e sulla concorrenza. In generale, i collaboratori di New Balance devono limitare i contatti con i correnti e devono sempre evitare temi come determinazione dei prezzi o altri termini e condizioni di vendita, clienti e fornitori. Dato che l’applicazione di tali leggi a situazioni particolari può essere complessa, i collaboratori che hanno domande devono rivolgersi al Responsabile degli affari legali.
4. **Reclami di agenzie governative e altri terzi:** Un candidato, cliente o collaboratore attuale o passato può occasionalmente presentare, o minacciare di presentare, un reclamo nei confronti di New Balance presso il governato o altri terzi. I collaboratori contattati in merito a un reclamo di un governo o di terzi o che sono messi a conoscenza dello stesso, devono contattare immediatamente il Responsabile degli affari legali o il Vicepresidente delle Risorse Umane. New Balance vieta qualsiasi forma di ritorsione nei confronti dei collaboratori per la presentazione o la segnalazione di un reclamo. La Società si impegna a collaborare pienamente alle indagini delle agenzie governative o alle richieste di informazioni o reclami di terzi.
5. **Richieste di informazioni del governo:** New Balance si impegna a collaborare pienamente alle indagini governative o alle richieste di informazioni. Se un funzionario governativo chiede a un collaboratore di fornire informazioni (scritte od orali) sulla Società ai fini di un’indagine governativa o per altri scopi, oppure se un rappresentante governativo si reca presso il luogo di lavoro di un collaboratore per chiedere di prendere visione dei dati, dei documenti o di altre informazioni della Società, il collaboratore deve informare immediatamente il Responsabile degli affari legali o il Vicepresidente delle Risorse Umane. I collaboratori devono sempre fornire informazioni attendibili e precise e non cercare mai di ostacolare, influenzare o impedire una richiesta di informazioni. I collaboratori non devono modificare, falsificare, mutilare, mascherare, eliminare o distruggere documenti o dati relativi a una richiesta governativa, indagini o procedimenti legali.
6. **Rapporti equi e onesti:** New Balance si impegna a battere la concorrenza in modo equo e onesto. Puntiamo al vantaggio competitivo tramite prestazioni e prodotti superiori, piuttosto che tramite prassi aziendali non etiche o illegali. Sono vietati il furto o l’uso di informazioni proprietarie, il possesso di segreti commerciali o di informazioni riservate ottenute senza il consenso del proprietario, o l’indurre divulgazioni di tali informazioni da parte di dipendenti o altre persone. Rispettiamo i diritti dei clienti, fornitori, concorrenti e collaboratori della Società e trattiamo con essi in modo equo. I dipendenti non devono avvantaggiarsi di qualcuno in modo non equo tramite la manipolazione, l’occultamento, l’abuso di informazioni confidenziali, il travisamento di fatti materiali, le tangenti o altre prassi aziendali non eque. Inoltre, i collaboratori non possono assistere altri dipendenti, consulenti, appaltatori indipendenti o altri terzi al fine di trarre vantaggi non equi da essi in questi



modi.

7. **Attività e contributi politici:** I collaboratori sono incoraggiati a partecipare alle questioni importanti per la nostra azienda e comunità. Tuttavia, l'attività politica è attentamente regolamentata dalla legge, e non in vigore delle linee guida e dei divieti severi in merito alla partecipazione dei collaboratori alle attività politiche per conto di New Balance o all'uso delle risorse di New Balance. Per tale motivo, tutta l'attività politica per conto della Società deve essere prima avviata o approvata dal Responsabile degli affari legali.
 - a. I collaboratori devono svolgere le attività politiche personali durante il tempo libero e con le loro risorse. Ai fini del rispetto degli altri, i collaboratori non devono promuovere le opinioni politiche personali (tra cui anche postando o distribuendo avvisi o altri materiali) nelle sedi o nei siti Web della Società. Inoltre, i collaboratori non devono suggerire di parlare per conto della Società o che New Balance sostiene le opinioni personali di un dipendente.
 - b. Ai collaboratori è vietato versare contributi finanziari diretti a candidati politici per conto di New Balance.
 - c. Il lobbismo è generalmente definito come un contatto con funzionari eletti o governativi in merito ad aspetti legislativi o normativi che influiscono sulla Società. New Balance deve rispettare dei requisiti di segnalazione severi circa il lobbismo. Il Responsabile degli affari legali deve approvare le attività di lobbismo per conto della Società, compresa la conservazione di un lobbista o di una società di lobbying.
8. **Integrità dei prodotti:** New Balance si impegna a produrre e vendere prodotti sulla base di standard severi di qualità, stile, design e tessuti. Oltre agli standard pubblicati, tutti i prodotti devono essere testati, imballati, etichettati, commercializzati, pubblicati e venduti in conformità con i requisiti legali e del settore vigenti.
9. **Rapporti con i media:** Tutte le richieste di informazioni dei media devono essere indirizzate al team Public Relation di New Balance. I collaboratori non possono parlare con i reporter o altri membri dei media per conto di New Balance, se non debitamente autorizzati. I collaboratori che parlano direttamente con i reporter senza prima contattare il team Public Relation rischiano di fornire informazioni errate, rivelare le strategie proprietarie o danneggiare la reputazione della Società.
10. **Consulenti, appaltatori indipendenti e altri fornitori di servizi:** I rapporti commerciali devono essere adeguati, legali e documentati. Le quote e altri termini importanti devono essere indicati in un accordo scritto precedentemente approvato dall'Ufficio legale di New Balance. In nessun caso le quote devono superare gli importi comunemente in uso nel nostro settore.
11. **Responsabilità sociale e ambientale:** New Balance si impegna a sostenere i diritti umani di base dei nostri collaboratori e dipendenti in tutte le operazioni aziendali e all'interno della catena di fornitura globale, oltre che a tutelare l'ambiente nelle comunità in cui operiamo. Ci aspettiamo che i fornitori aderiscano agli stessi standard severi. Il Codice di condotta dei fornitori di New Balance impone ai fornitori di rispettare le leggi e i diritti di tutti i dipendenti, minimizzare l'impatto sull'ambiente, fornire un luogo di lavoro sano e sicuro e promuovere la salute e il benessere dei dipendenti. Tutti i collaboratori di New Balance hanno la responsabilità di sostenere e promuovere la conformità con il Codice di condotta dei fornitori della società.
12. **Politica sui viaggi e gli intrattenimenti:** New Balance è consapevole dell'importanza dei viaggi nella conduzione delle attività aziendali, oltre che dei considerevoli sacrifici fatti dai collaboratori che si recano in viaggio per conto della Società. New Balance rimborsa le spese sui viaggi necessari e gli intrattenimenti ragionevoli, in conformità con la presente politica.

Tutela delle informazioni e della reputazione aziendale

1. **Informazioni riservate e diritti di proprietà intellettuale:** Ai collaboratori è vietato usare o divulgare i segreti commerciali, le informazioni riservate o la proprietà intellettuale di New Balance senza autorizzazione scritta espressa. I collaboratori devono trattare le informazioni riservate della Società, comprese quelle relative a clienti e prodotti, come riservate e non fare nulla per mettere a repentaglio o divulgare involontariamente tali informazioni, anche tramite i social media. Le informazioni proprietarie comprendono proprietà intellettuale come segreti commerciali, brevetti, marchi di fabbrica e copyright, oltre che business plan e piani di marketing, idee ingegneristiche e di produzione, design, database, dati e informazioni o report di carattere non pubblico. È vietato l'uso o la distribuzione non autorizzati di tali informazioni, i quali potrebbero anche essere illegali e dar luogo a sanzioni civili o penali. Tutti i collaboratori devono rispettare gli accordi di riservatezza e non divulgazione firmati prima e durante il rapporto di lavoro con New Balance.
2. **Divulgazione delle informazioni finanziarie:** I collaboratori non divulgheranno informazioni finanziarie su New Balance, a parte i dati già resi pubblici, senza la previa approvazione scritta del Direttore finanziario.
3. **Beni della Società:** Tutti i collaboratori devono proteggere le risorse di New Balance e garantirne l'uso efficiente. Sono vietati il furto, la trascuratezza e gli sprechi. Tutte le risorse della Società saranno usate esclusivamente per fini aziendali legittimi.
4. **Sicurezza IT:** Tutti i collaboratori devono rispettare le linee guida in materia di sicurezza dell'Information Technology stabilite dalla Società. In particolare, è essenziale che le password siano create in modo attento, cambiate di frequente, usate con discrezione e mantenute riservate, in quanto sono la forma primaria di autenticazione utente per ottenere accesso ai sistemi informatici di New Balance.
5. **Privacy e tutela delle informazioni personali:** New Balance si impegna a tutelare le informazioni di identificazione personale (Personally Identifiable Information, PII) e altre informazioni riservate che la Società raccoglie o mantiene in merito a consumatori, clienti, collaboratori, fornitori e altre persone. Per PII si intendono le informazioni su una persona identificata o identificabile, come nomi, indirizzi, indirizzi e-mail, numeri di telefono, numeri di identificazione governativi, numeri di identificazione dei dipendenti e informazioni sulle carte di credito o i conti bancari. Le PII possono comprendere informazioni su razza, sesso, età, orientamento sessuale, religione o condizioni mediche. Possono inoltre comprendere identificatori di computer e dispositivi mobili, cronologie delle transazioni dei clienti, precedenti lavorativi e informazioni di carattere demografico. Tutti i collaboratori di New Balance sono responsabili della salvaguardia dei documenti aziendali contenenti PII, tra cui le informazioni accessibili o archiviate elettronicamente, in conformità con le leggi vigenti. I collaboratori devono mantenere sempre protetti i documenti contenenti PII e usare i dati esclusivamente per gli scopi aziendali autorizzati. In caso contrario, si potrebbe causare responsabilità legale o danneggiare i rapporti tra New Balance e i collaboratori, i clienti, i fornitori e i consumatori, oltre che la reputazione della Società. Tutti i collaboratori di New Balance sono responsabili di rispettare le leggi vigenti in materia di raccolta, archiviazione, trasferimento e uso delle PII. Ciò comprende la comprensione e il rispetto delle leggi e normative in materia di privacy e protezione dei dati vigenti nel Paese di impiego di un collaboratore o di archiviazione delle informazioni e il rispetto delle norme valide per i trasferimenti internazionali delle PII. Le violazioni o divulgazioni delle PII note o sospette devono essere segnalate immediatamente al Responsabile degli affari legali, al Vicepresidente senior delle Risorse Umane o ai team per la Sicurezza dell'Information Technology.

Contabilità e documenti

1. **Contabilità:** I documenti accurati e l'integrità finanziaria sono essenziali per l'attività di New Balance. La Società deve stabilire e mantenere procedure contabili appropriate. Deve tenere libri contabili accurati che riflettono tutti gli attivi, i passivi e le transazioni aziendali. Deve inoltre garantire l'uso corretto dei fondi. I collaboratori non possono fare asserzioni false, inserire voci fuorvianti o artificiali, né fare omissioni o travisamenti nei libri contabili, nei documenti finanziari o in altri documenti od omissioni. I collaboratori responsabili della preparazione dei rendiconti finanziari e delle divulgazioni pubbliche della Società, o che forniscono informazioni nell'ambito di tale processo, devono assicurare che i dati e le comunicazioni siano completi, precisi e nel rispetto dei controlli e delle procedure di divulgazione della Società.
2. **Collaborazione con i revisori contabili:** I collaboratori devono collaborare a pieno e fornire informazioni complete e accurate sia ai revisori interni, sia a quelli esterni indipendenti, oltre che alla dirigenza. I collaboratori non devono mai influenzare in modo errato, costringere, manipolare o fuorviare i revisori interni o esterni indipendenti in merito ai rendiconti finanziari, alle pratiche contabili o ai controlli interni della Società.

Politiche generali

1. **Azione disciplinare:** New Balance si aspetta che tutti i collaboratori registrino prestazioni di alto livello, siano promotori dei nostri valori aziendali e rispettino i nostri standard e politiche. New Balance attuerà le misure appropriate a supporto delle performance dei singoli collaboratori. Laddove le prestazioni o la condotta siano al di sotto delle aspettative, si potrà ricorrere a delle azioni disciplinari, fino al licenziamento compreso. Le violazioni del presente Codice daranno luogo ad azioni disciplinari, fino al licenziamento compreso.
2. **Politica di non vessazioni:** New Balance vieta qualsiasi forma di azione disciplinare, rappresaglia, intimidazione o vessazione in merito alle segnalazioni in buona fede di violazioni effettive o potenziale del presente Codice, oltre che all'inoltro di eventuali reclami o alla collaborazione nelle indagini correlate.
3. **Rinunce:** New Balance si riserva il diritto, a sua discrezione, di rinunciare all'applicazione delle politiche di cui al presente Codice, ove pertinente, e di emendare, modificare o cambiare lo stesso. Le rinunce a questa politica possono essere autorizzate esclusivamente dall'Amministratore delegato e dal Responsabile degli affari legali.

Segnalazione delle violazioni

1. **Procedura di segnalazione:** I collaboratori che ritengono di essere stati vittime o di aver assistito a comportamenti che violano il presente Codice, la legge o altre politiche aziendali devono segnalare l'incidente immediatamente. I collaboratori possono effettuare le segnalazioni tramite [Speak Up NB](#), la hotline sull'etica e la conformità globali della Società. Inoltre, i collaboratori possono fare le segnalazioni direttamente al Responsabile degli affari legali o al Vicepresidente senior delle Risorse Umane. La Società indagherà in maniera tempestiva e accurata in merito a tutte le segnalazioni di violazioni e nel modo più discreto e riservato possibile.



Documenti di riferimento

- [Speak Up NB](#)
- [Manuale sulle sostanze vietate di New Balance](#)
- [Codice di condotta dei fornitori di New Balance](#)
- [Manuale sugli standard per i fornitori di New Balance](#)

ID versione	Data della modifica	Autore	Commenti
1.0	10.04.18	Paul Gauron, Joan McGrail, Monica Gorman	N/D
2.0	01.08.19	Paul Gauron, Joan McGrail, Monica Gorman	N/D